

FD Newsletter

Office of Faculty Development
International Christian University



3-10-2 Osawa, Mitaka, Tokyo 181-8585 Japan Phone: (0422)33-3639 Email: fd-support@icu.ac.jp



目 次

編集後記	1
今日のアカデミアにおけるテニュア/リチャード・L・ウィルソン	1
ICU コントリビューション・ユニット (ICUs) の提案/毛利 勝彦	5
テニュア審査における教育実績の評価/ヘザー・A・モンゴメリー	7
大学教員のテニュア —自然科学系の場合—/久保 謙哉	9
テニュア・トラックを管理する：アカデミック・ポートフォリオについて /リチャード・L・ウィルソン	10
新任教員の紹介	
/平島 大 12 /溝口 剛 12 /エクハルト・ヒッツェル 13	
/有元 健 13 /クリストファー・ボンディー 14 /チャバ・オラー 14	
/清水 安夫 15 /寺田 麻佑 15	

編集後記

リチャード・L・ウィルソン / FD 主任

世界中のアカデミックな共同体が、より優れた競争力、コストパフォーマンス、そして個人の説明責任などを視野に、それぞれのキャリア構造を見直す動きが起こっている。大学の内外で議論の中心となっているのがテニュアの問題である。テニュア制度を中傷する人もいないわけではないが、少なくとも「トラック」を無事に走り抜けることのできる候補者を選抜するテニュア制度が、より高い生産性をもたらすことを否定するのは難しいだろう。さらに、ヨーロッパやアジアの最も革新的な大学がアメリカ式のテニュア制度を導入しはじめていることが、この制度の有用性を証立している。だがテニュア制度の導入を考えるのなら、まずはそのプラス面とマイナス面を十分に議論した上で、それぞれの大学にふさわしい形を選ぶ必要がある。このことを念頭において、今回のFDニュースレターではテニュアを特集した。毛利勝彦教授は、テニュア・トラックの成果を公平に評価する手段として「コントリビューション・ユニット」という大胆な案を展開している。教育面の成果を測ることの難しさと、それゆえの重要性に注目したヘザー・モンゴメリー准教授は、何かと悪い評判がつきまとう計量的な調査の代わりに、継続的な、あるいは「形成的」な審査を取り入れることを提案している。久保謙哉教授は、自然科学の分野ならではのテニュア・トラックを取り巻く状況があるということに気づかせてくれる。私自身のエッセイでは、世界のテニュア制度の現状を報告すると共に、自己反省的な教員のポートフォリオを作成することで、多くの大学で行われているような、煩雑で一方的な、アウトプット重視の審査を革新する可能性について論じた。これらのさまざまな視点が、ICU内外でのテニュア制度に関する議論を豊かなものにするのを願っている。

また、慣例に従って、新任の同僚たちには本誌で自己紹介をしてもらった。この場を借りて、彼らを心から歓迎したい。

(日本語訳: FD オフィス担当)

今日のアカデミアにおけるテニュア

リチャード・L・ウィルソン / FD 主任

はじめに

簡単に言えば、テニュアとは大学教授の職を保全するための制度である。テニュアの取得は、すなわち定年まで教職が保証されることを意味する。通常、テニュアは専任として職についてから数年間にわたる、厳しい選考過程の結果として与えられる。テニュアは公平で、透明性の高い、魅力的なキャリアをもたらすものと考えられており、それは高等教育の質を保持するためにも重要なものである。テニュアを得る教員は同僚たちのなかであってその立場を約束され、その地位を目指して教員同士の競争が起これば、大学自体も競争力を持つことになる。他方、テニュア制度は静止状態にあるのではなく、人口統計や経済状況、大学におけ

る教育の概念などを反映している。本稿ではテニュアに関するプロセスを紹介しながら、アメリカの場合とその他の国々の場合を比較し、最後に典型的なテニュアのモデルの長所と短所について考察したい。

テニュアのプロセスとは何か

アメリカにおけるテニュアのプロセスは普遍的なものではないし、それを批判する人も少なくないが、ここではプロセスを説明するためのモデルとして取り上げたい。「テニュア・トラック」教員として大学に雇われた研究者は、審査期間（通常6-7年）を勤め上げた後にテニュアを申請することができる。習慣として、

大学は新任教員たちに対して、どのような実績を積み重ねてテニユアが得られるかについて説明を行う。大学の審査基準はそれぞれの大学が掲げる使命によって異なるが、たいてい最も重要になるのは出版された研究業績である。したがって多くの大学は、新任教員に対するサポート（受け持ち科目の減免、研究休暇、研究費など）を通して、審査期間の研究が円滑に進むように気を配る。とくに「研究型大学」の場合はその傾向が強い。多くの大学では中間報告の義務があり、これを通過すれば、その地位を保持することができる。いずれにせよ、テニユア候補の教員は審査期間に相当の業績を積み重ねる必要がある、それらの成果—例えば著書や論文、あるいは分野によっては研究補助金などの受給記録—を「ドシエ」にまとめ、学科や学部、大学に提出しなければならない。

これを終えると、もう候補者にできることは何もない。内部決定（主に学科単位）の対象となった候補者の研究成果は、独立した外部の審査員からなるチームによって「査読」を受ける（査読者と候補者はお互いの素性を知らされず、査読者は秘密保持契約に署名する）。一般的に、候補者自身が査読者の何名かを推薦するが、それ以外の査読者は大学が選出する（誰が実際の査読者に選ばれたかは明かされない）。査読の結果が出ると、大学はそれを全学に関わる委員会に諮り、授業やサービス面での実績と合わせて考慮する。永年にわたり積極的な研究者、教育者であり続けることが予想される候補者のみにテニユアが授けられるよう、細心の注意が払われる。候補者には様々な形で、審査期間の延長や、退職までの猶予が与えられるが、基本的には設定された期間のなかで、「選ばれなければやめる」というのがこのモデルの現実である。候補者が納得しない場合に備えて、ほとんどの大学には不服申し立ての制度がある。

テニユア取得の達成率は、アメリカ国内の大学間でも大きく異なるのでデータの解釈には注意を要するが、2006年に10の大規模な研究型大学を対象に行われた調査では53パーセントという結果が出ている。対象となったのはフロリダ大学、イリノイ大学、アイオワ大学、メリーランド大学、ミシガン大学、ノースウェスタン大学、ペンシルベニア州立大学、ピッツバーグ大学、ラトガース大学、ウィスコンシン大学である（Dooris and Guidos, "Tenure Achievement Rates at Research Universities", Annual Forum of the Association for Institutional Research, May 2006）。

教育対研究：テニユア決定の決め手となるもの

「研究型大学」でのテニユアは、伝統的に学術的な成果に明確に基づくものである。ここには論文や著書、科学研究プログラムの完遂とその成果報告などが含まれる。成果は高度に専門化された知的基準に即して判断される。対して教育やサービス面に関する審査はかなり緩やかである。

他方、リベラルアーツ大学では、テニユアの基準として教育に重きを置くことが多い。4年制のリベラルアーツの学部長を対象に行った1998年の調査では、実に97%の学部長が、採用の主な判断材料は教育であったと答えている。次いで学生へのアドヴァイジングが64%、委員会での実績が58%、そして研究が40%であった（Peter Seldin, "How Colleges Evaluate Teaching 1988 vs. 1998," 50 *AAHE Bulletin* p. 6 [March 1998]）。また同じ調査では、教育面でのパフォーマンスを評価するための主な材料として、TES方式の学生からの評価が利用されていることが明らかになった（88%）。しかし、これらの評価を重要視しすぎることについては、多くのオブザーバーから批判が出ている。評価の内容が、あまりに一般的すぎるからである。評価基準は、目的に合わせて設定されたものでなければならない。批判者たちは、そこに査読や自己分析などの要素も付け加えるべきだとしている（1998年の調査では、これらの評価基準はあまり重要視されておらず、それぞれ40%と59%であった）。

リベラルアーツ大学のもう一つの問題は、よい教育を目指す標榜しておきながら、結局は研究型大学におけるテニユア決定の規範を真似てしまい、専門性の高い研究の量的な成果に目を向けてしまう、ということである。もし研究成果を重要な要素として残しておきたいのなら、「リベラルアーツの使命に関わる（教育目的以外の）研究」という範疇を設けてはどうだろうか。これは、スワースモア大学の「リベラルアーツ教員を育てる」と題した報告書での表現である。

リベラルアーツ大学は、自らの知識の基礎を広げたり、離れた分野の知識を結びつけたり、キャンパスやアカデミアという領域を越えて研究を行ったりした教員に報いるべきである。われわれ自身が狭小な専門性にばかり目を向けていて、どうして学生たちに全体的な知識の構造に関心を払うように説くことができるだろうか。学生たちが様々な分野の授業で単位を取らなければならないのな

ら、われわれもそうであるべきだ。(http://www.swarthmore.edu/SocSci/tburke1/building.html)

言い換えれば、筆者はリベラルアーツ教育への貢献を反映するような、橋渡しの研究を構想しているのである。

世界の大学に見るテニユアの現状

アメリカでは、戦後から1970年代まで、テニユアによって得られる地位が大学での雇用の中核をなしていた。しかし冷戦の終結と、各州の教育関連の予算削減が、大学の財政状態を窮地に追い込んだ。コスト削減となるとまず目をつけられるのは人件費である。テニユアを取得していない教員は、テニユアを保持する教員よりも安価に雇用できる。1970年代半ばのピーク時には60%の教員がフルタイムの専任だったが、現在のアメリカの大学教授でテニユアを与えられているのはわずか30%前後である(University World News, March 2009; 表も参照)。言うまでもなく、大学教員の過半数はもはやテニユアを持っていないということである。

イギリスでは、1987年まで従来通りのテニユアが与えられていたが、以後は「ハード」なもの(実質的に、教員を退職させることは不可能)から「ソフト」なもの(財政状況に応じて教員の雇用を解くことができる)へと変容を遂げた。雇用はより不安定なものになった。一般的な傾向としては、最も優秀な候補者には長期の契約が提示されるが、これは以前のテニユアのように終身雇用を保証するものではない。その上、このような契約を結んでいる教員は、大規模な研究型大学では30%以下である(Kim, T., "Transnational Academic Ability, Knowledge, and Identity Capital," in Kenway and Fahey (eds), *Discourse Journal: Studies in the Cultural Politics of Education, special issue* 31(5), October 2010)。長期雇用が減るその裏では、期限付きの契約や非常勤が増えていく。期限付きの契約を結ぶ教員は1994年には39%だったが、2003年には44.8%になっている。非常勤の教員は1995年には12%だったのに対し、2002年には18%近くに上っている(Court, 1998; Robinson, 2005, quoted in "Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century," p. 136, in Centre for Educational Research and Innovation (OECD), ed., *Higher Education to 2030*)。

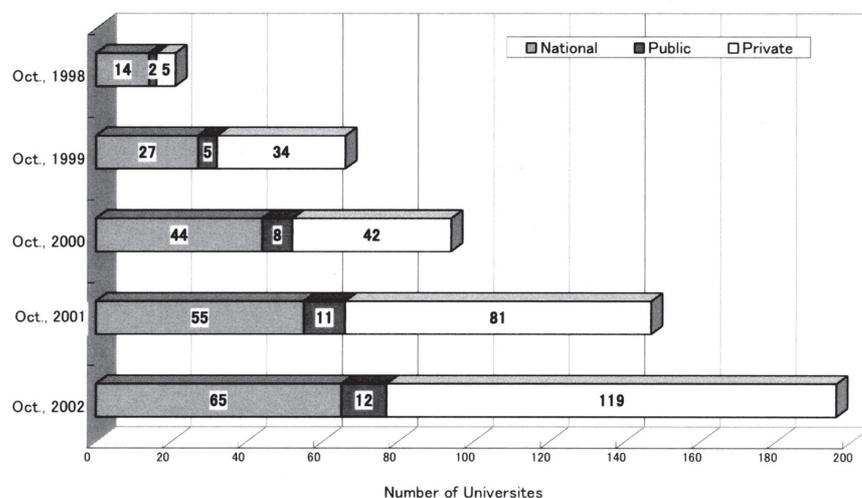
ヨーロッパ大陸では、上役の教授の下で「アカデミック・アシスタント」を最大で10年ほど勤め、その後

終身の教授資格を得るという、ドイツの「ハビリテーション」と呼ばれる伝統的なモデルが存在する。またスペインやイタリア、フランスでは教員は公務員と同等であり、非常に厳しい審査を通過すれば、比較的早い段階で終身雇用を得ることができる。またドイツでは新たに「下級教授(juniorprofessoren)」と呼ばれる肩書きが導入されたが、この役職は比較的負担が軽く、アメリカで言えばテニユア・トラックの准教授に相当する(ただしドイツではテニユアを決定する試験は存在しない。候補者は下級教授として6年間勤めたあと、終身教授の地位に応募することができる)。

アジアの教育機関も、やはり終身雇用のモデルから遠ざかる兆候を見せている。中国では2004年以降、北京大学の主導で公立大学の改革が加速している。終身雇用は打ち切られ、テニユアは正教授のみに与えられる。准教授以下では、契約は最長で12年となっている。これらの候補者は昇進にふさわしい実績を残せなければ、満了と同時に契約を打ち切られる。多くの契約は短期で、出版などに関する厳しいノルマも課せられている(http://www.nottingham.ac.uk/cpi/documents/discussion-papers/discussion-paper-43-education-li-whalley.pdf 参照)。韓国でも、やはり終身のテニユア制度は複数年限りの契約に席卷されつつあるが、韓国科学技術院(KAIST)やソウル大学校など一部の機関では、アメリカ式の査読型テニユア審査を採用している。

日本では1990年代に入って、それまでの伝統的な終身雇用が批判にさらされることになった。1997年の大学教員任期制法の施行により、大学は労働基準法に違反することなく、教員と期限付きの契約を結ぶことができるようになった。期限付きの雇用を促進するため、文科省は「科学技術振興調整費」を捻出し、最大で4000人分の期限付き教員の人件費を援助することを大学側に持ちかけた。この戦略は成功したようで、現在では雇用の過半数が期限付きとなっている(表を参照)。なお、文科省はわずかながらテニユア・トラックの教員のための助成制度も設けており、2006年以降、一部の大学に対し科学と技術の分野における若い研究者を雇用するよう促している。実際には2006年から2010年にかけて、544人の雇用に対して助成金が出ている(Shino Inamata, "Expansion of the Tenure Track System," from *Competing for Young Academic Talent: Tenure Track as Best Career Track? Japan and Germany in Comparison*, Deutsche Forschungsgemeinschaft symposium, April 26, 2012)。

Number of Universities introducing the Fixed-Term System to Faculty



Source: MEXT (2005). online information at <http://www.mext.go.jp>

Grades of Faculty Appointed under the Fixed-Term System, by University Sector

	Professor		Associate Professor		Lecturer		Research Associate		Unknown*	Total	
National	730	(3.5%)	513	(3.0%)	322	(6.1%)	1,979	(11.5%)	2	3,546	(5.8%)
Public	35	(1.0%)	39	(1.5%)	24	(1.5%)	33	(1.2%)	0	131	(1.2%)
Private	274	(0.8%)	89	(0.5%)	239	(1.8%)	948	(5.4%)	21	1,571	(1.9%)
Total	1,039	(1.75%)	641	(1.8%)	585	(2.9%)	2,960	(7.9%)	23	5,248	(3.4%)

Source: MEXT (2005). online information at <http://www.mext.go.jp>

Notes: * The answers are unable to identify the grade.

1) The values in parenthesis are the proportions of the total number of faculty on the Fixed-Term System by university sector and grade.

Tables from Futao Huang, "The Academic Profession in Japan: Major Characteristics and New Changes," in Hiroshima University, *COE Publication Series 20* (2006), pp. 204-5.

テニユア制度の利点と責任

アカデミアにおける期限つきの雇用が増えつつある世界的な傾向を目の当たりにして、私たちはテニユア制度の利点を再評価する必要に迫られている。第一に、テニユアは、アカデミックな自由を保証するものと考えられる。教員は雇用を保証されることで、プレッシャーを感じずに、自由に知識を追求することができる。第二に、テニユアに向けての競争は、より優れた研究を目指すモチベーションとなり、癒着やコネの蔓延を防ぐ手段となる。第三に、査読を通過したという事実は、教員にとって誇りとなる。第四に、テニユアを与えられた教員は大学に忠誠心を抱き、よりよい大学作りに尽力する。第五に、テニユアを与えられた教

員は人材として安定しているので、大学行政の円滑化に有益である。第六に、テニユアを与えられた教員は、大学の品質管理の中核を担う。自分の職が失われる恐れがあれば、保身のため能力のない人材を採用する可能性も高まるので、長期に在職する教員がいなければ、新任教員の研究を正当に評価することは難しくなる。これは第七の点にも関係している。安定した職に就いている教員は様々な意味で安定しており、信念を持って職業上の責任に向き合うことができるのである。

一方でテニユア制度に対する批判も、同じだけ挙げることができるであろう。第一に、地位が安定すると、生産性の下がる恐れがある（これは米英の政策関係者

がよく述べる意見である)。第二に、理論や技術が短期間で進展してゆく現代においては、多くの終身教員の専門分野そのものが時代遅れになりかねず、そうなれば大学自体の発展も阻害されることになる。第三に、出版実績をあまりに強く求める（「出版か死か」と、教室での授業がおざなりになる可能性がある。そもそも、研究能力と教育能力が比例するという考え方には疑問の声も多い。第四には、内輪での政治的行為の蔓延がある。テニユアの候補者はテニユア保持者に気を遣ってしまい、逆らいがたい政治的雰囲気を生む。第五に、テニユア制度のある大学は二層構造になってしまう。テニユアのない教員は大学の活動や管理のプロセスから隔離され、自分たちは二軍だという意識を持つことになる。第六に、テニユア決定のプロセス自体が、大学行政にとっては大きな負担である。第七に、テニユアを持つ教員は大学の運営に非協力的な傾向がある。

結論

多様でこそあれ、アカデミックなキャリアの構造は伝統的に2つの段階からなっている。期間を限られた新任の審査期間の段階と、長期あるいは終身の保証された段階である。期限付きのケースが増えつつあると

いう世界的な傾向を見ると、問題となるのは後者の段階をいかに残して行くかということである。テニユア制度の正当性を証明する責任は、それを認可する経営陣や教員たちの肩に重くのしかかっている。ほとんどの人は、雇用が保障されていることは望ましいことであると考えよう。ただ、熟考を要するのはそのプロセスである。それが公平で、透明性のあるものであるならば、テニユアのプロセスは擁護することができる。テニユアを得た教授たちが大学の使命遂行に貢献し、十分な研究も行っているなら、やはりテニユアのプロセスは擁護することができる。だがテニユアを得た教授たちが自己や外部からの評価に耐えきれないようなら、このプロセスは擁護できない。あくまで導入のために書かれた本稿では語りきれないことだが、アカデミックな分野におけるキャリア構造は高等教育そのものの変遷も視野に入れる必要があり、知識やコミュニケーションの在り方をも考慮しなければならない。あらゆるアカデミックな共同体は、それぞれ適切なキャリア構造を目指して、その評価と議論に時間を割くべきなのである。

(日本語訳：FD オフィス担当)

ICU コントリビューション・ユニット (ICUs) の提案

毛利 勝彦 / 政治学・国際関係学 Department

現在、教授会評議会に設置されたテニユア制度検討特別委員会の委員を務めているが、テニユア制度を刷新するためには、これと連動する現行の教員採用制度についても改革を行う必要がある。テニユア制度は若手教員がプロフェッショナルとして高度な業績（研究、教育、行政）を挙げることを奨励する、公平で透明性の高いものでなければならない。にもかかわらず、現行制度はしばしばそれを阻害してしまっている。その矛盾は、日本人と外国人の教員に対する2通りのテニユア制度と相まって複雑化している。

大学行政の政策決定者は、人事制度とテニユア制度

の双方においてICUのミッションを統合的に達成する、日本人と外国人の教員に共通する制度を採用すべきである。それを促す1つの方法として、ICU コントリビューション・ユニット (ICUs) 制度を導入し、教員の業績パフォーマンスを可視化することで、テニユア評価のみならず、昇進および研究休暇の優先権などインセンティブを与えながらICU コミュニティへの貢献を効果的に導き出すことを提案したい。

まず、現行の教員任用制度を下記のように改めることを前提条件とする。

(現行の専任教員の規程)

教授 — 上級准教授 — 准教授 — 講師 — 助教

(改訂案)

教授 — 准教授 — 助教

1. 既に規程化されている助教を教育職員として実際に運用する。助教の地位は5年間のテニユア・トラック・ポジションとして位置づける一方、准教授と教授はテニユア・ポジションとする。
2. 今後上級准教授と講師の任用は行わず、現在の上級准教授と講師すべてが昇任や退職となった時点で上級准教授と講師を廃止する。

以上の改訂を行うことで、ICU だけに存在する「ガラパゴス症候群」が解消され、日本や世界で標準化している制度と調和するので専任教員採用が改善する。

第二に、上記の改訂を前提としたうえで、ICUs 構想の骨子を示したい。それぞれの業績に配分されるポイントについては、教授会評議会に設置されるべき別の特別委員会で検討し、教授会その他の行政会議で承認を得る必要がある。

研究業績 (草案)

学術書 (単著) : 2

学術書 (共著) : 1

学術書 (編著) : 0.75

学術書 (共編著) : 0.5

国際的に認知された学術誌に発表した査読論文 (単著) : 2

国際的に認知された学術誌に発表した査読論文 (共著) : 1

学術誌に発表した査読論文 (単著) : 1

学術誌に発表した査読論文 (共著) : 0.5

その他査読のない学術誌論文 : 0.25

注：特定の分野における学術誌のインパクト・ファクターなど、発表媒体の重要性についても教授会評議会委員会で検討する。

教育面の業績 (草案)

卒業論文指導 : 1 (アドヴァイザー 1 人当たり)

修士論文指導 : 1.5 (アドヴァイザー 1 人当たり)

修士論文副指導 : 0.5 (アドヴァイザー 1 人当たり)

博士論文指導 : 2 (アドヴァイザー 1 人当たり)

博士論文副指導 : 1 (アドヴァイザー 1 人当たり)

メジャー・アドヴァイザー : 1 (1 年当たり。学期ごとに 1/3 ポイント)

サービス・ラーニング・アドヴァイザー : 0.5 (アドヴァイザー 1 人当たり)

教育実習アドヴァイザー : 0.5 (アドヴァイザー 1 人当たり)

注：現行の授業効果調査 (TES) は教育業績に反映しないことが教授会で合意されているが、より良い教育貢献を奨励するためには、TES の活用方法も見直す必要がある。

行政面の業績 (草案)

教授会議長・教授会評議会議長 : 2

教授会評議会評議員 : 1

教授会常任委員会委員長・委員 : 1

全学委員会委員長・委員 : 1

注：その他の臨時の委員会などについては、学務副学長がその都度ポイントを決定・公表し、適宜見直しを行う。デパートメント長やメジャー・コーディネーターのように手当が発生する地位に関しては CV の文面に盛り込むことで評価の対象とするが、ICU ポイントの対象には含めない。

上記のポイント配分に関する草案は、今後の議論のための叩き台に過ぎない。内外のリベラルアーツ大学の制度も参考にしながら、ICU にふさわしい方法を確立する必要がある。新制度に切り替えることの利点としては、業績評価がより透明化すること、異なる待遇で異なる時期に任用された教員間の公平性が保てること、そしてとりわけ若手教員に ICU コミュニティへの貢献をインセンティブをもって促すことである。

(日本語訳：FD オフィス担当)

テニユア審査における教育実績の評価

ヘザー・A・モンゴメリー／経済・経営学デパートメント

「馬鹿な質問だと思われるかもしれませんが…でもテニユアをいただいたので、思い切ってお尋ねします！」これは私が最近参加したある会議で出された質問である。少なくともアメリカでは、テニユアはいつも皆の頭の片隅にある問題だ。(付け足しておくが、引用した質問は、このあと非常に重要な、深みのある質問へと結びついたのである…)

テニユアの手続きを特集するこのFDニュースレターへの寄稿を依頼されたとき、実は私もその問題について考えていたのだ。この数ヶ月というもの、様々な会議のコーヒープレークや食事会、懇親会などの場で、いろいろな人に勤め先のテニユアの状況を訊いてまわっていたのである。

アメリカでは、いわゆる「テニユア・トラック」の職を得た教員はまず助教に任用され、その数年後、優秀な候補者になれていれば、テニユアを獲得すると同時に准教授へと昇進する。選ばれなかった候補者は、1年ほど契約を延長することはしばしば可能であるものの、基本的には別の大学へ移り、テニユア・トラックを一からやり直さなければならない。この場合、たいていはテニユア・トラックの期間がすこし短縮されるようである。ほとんどの大学では、テニユアに向けての評価は研究、教育、サービスの各要素を合わせて行う。この大まかな事実から一步踏み込んでしまうと、正確にはどのように評価を行っているのかという点は、たいてい曖昧である。私が行った非公式の調査によれば、サービス面での貢献というのはほとんど問題にならないようだ。むしろ年長の教員たちは、まだテニユア・トラックを終えていない教員が最低限の委員会などの仕事をこなすだけですむように調整してやることに責任を感じているようだ。しかし、研究と教育のほうは、ほとんどの場合でテニユア取得の要となっている。傾向から察すると、大きな研究型大学では研究がより重要であり、小さなリベラルアーツ大学では教育面にも精査が加えられるようだ。

というわけで、リベラルアーツ大学につきまとう難問とは、教育をどのように評価するのか、ということ

になりそうだ。研究を評価することにも難しさはあるが、少なくとも経済学の分野では、学術誌に発表した論文がテニユア取得の鍵であり、学術誌のランキングについても、「インパクト・ファクター」を参照すればある程度客観的な判断が可能である。教育に関する業績を数量化するのはいくらでも難しいだろう。

もちろん、学生による授業評価というものもある。しかし教員たちは、授業評価が正確に教育の効率を測ることができるのか、不安に思うこともある。数量化の簡単な「選択式」のものは特に疑わしい。いちばん批判的なのはまだテニユア・トラックの渦中にある教員たちだが、テニユアを得ている教員たちも、授業評価は学生が期待する成績を反映していたり、教員の授業の効率よりも、その教員が面白いかどうかなどが判断基準になっていたりする可能性を危険視している。

そしてこのような不安は、データによって裏書きすることもできる。文献を概観するだけでも、よい成績を期待している学生ほど授業への評価が甘くなる傾向は、かなり歴然としているのである。教員の面白さが授業評価の高さにつながるという点も同様である。これについては「フォックス博士」と呼ばれる実験があり、ある俳優が「医師教育への数学的ゲーム理論の応用」という無意味な授業をおもしろおかしく行ったところ、3クラスの学生たちはいずれもこれを高く評価した。

また、教員にはどうしようもない要素が、授業評価を大きく左右するという証拠もかなり揃っている。学生のやる気も大きな要素である。自分のメジャーに関わる選択科目や、あるいは単なる興味から履修している学生のほうが、メジャーや一般教育の要件を満たすために履修している学生よりも、授業を高く評価する傾向がある。また、やはり教員によって制御不可能な要素としては、クラスの規模、レベル、課題の量などがある。あるICUの専任教員は、ICUの学生は「がんばるのが好き」なので、多くの時間を割いた授業の方を高く評価する傾向がある、と話してくれた。私自身、ICUで出会った多くのすばらしい学生が非常に勉強好きであったことを思い出し、これには気持ちよく納得し

た。調査によればこれは他の大学でも同様で、努力家の学生のほうが授業を高く評価する傾向があるようだが、学生が授業を選ぶ際にはさまざまな要素が働くので、関係性を明らかにすることは難しいようだ。いずれにせよ、これまでの研究や調査とその相互関係からはっきりと言えるのは、テニユア取得に向けて高い授業評価を必要としている若い教員は、以下のことを心がけなければならないと言えそうだ。第一に、特別研究の授業並の課題を課すこと。第二に、授業の変更が可能な時期に難易度の高い課題を出し、やる気のある学生だけが残るように仕向けること。第三に、その精鋭の学生たちに向けて無意味な格言などを発して楽しませること。そして第四に、彼らの全員を高く買っており、皆にAを与えるつもりだと匂わせることである。もちろん授業評価の制度を導入したときは、大学側もこんな結果を望んでいたわけではないだろう！

以上のような理由によって、最近では「選択式」の授業評価でテニユア審査に必要な数量的データを集めることから遠ざかるリベラルアーツ大学も増えているようだ。私が話をした若手の教員たちは、テニユア審査が有利に運ぶよう、自分の学生たちが見せた成果を丹念に記録していた。また別の教員たちは、学会のポスター発表で革新的な教育方法について発表を行い、自分たちのポートフォリオをより魅力的なものにしようと努力していた。行政側は、学生からの評価をより質的なものにするべく、授業評価を選択式から自由回答のものに切り替えるという簡単な手段から、過去10年の卒業生を対象に書面で調査を行ったり、卒業生や在校生にインタビューを行ったりという包括的な手段まで、様々な方法を摸索している。

しかし、質的な授業効果の調査でさえ、やはり疑わしいのである。そのような調査を行っている大学でテニユアを得ているある教員は、それを審査に利用することの価値を否定した上でこう言った。「だって彼らは二十歳だよ。5分で書いた評価だ。」

では、教育の質を真剣に向上させたいリベラルアーツ大学はどうすればいいのか？ 簡単な答えは見つからなかった。トップレベルのリベラルアーツ大学に見られる興味深い傾向としては、「形成的評価」への関心がある。これは授業効果を高めるために、授業を進めている教員に継続的にフィードバックを与えるもので、所定の期間が過ぎた後でまとめて結果を見、評価とテ

ニユア審査の材料にする「要約的評価」とは大きく異なるものである。私が話を聞いた大学では、この形成的評価の重要な側面は、学生だけでなく、同僚の教員たちにも意見を求めるという点だった。例えばいくつかの大学では、若手の教員が教えている教室に、他の部門の教員が抜き打ちで参加し、新任のうちから、様々な助言を与えている。これによって、5年の期間の最後にいきなりテニユア審査で結果を言い渡すのではなく、新任のうちから教員の潜在能力を引き出し、有能な教育者に育てるということが可能になる。

このようなシステムはテニユアを持つ教員たちにある程度の負担を強いることになるが、自分自身でも形成的評価を行うことは可能である。私はICUで、それを2通りの方法で実験してみた。1つは友人に頼んで授業に参加してもらい、後でフィードバックをもらう方法。もう1つはMoodleの「調査」機能を使い、学期の最初と半ばに学生に匿名で評価をしてもらう方法。どちらの実験も目覚ましいもので、実際、私の授業のスタイルにも変化が生じたと思う。しかしMoodleを使った調査では、このような電子媒体の調査につきもの問題も起こった。授業中に時間をつくり、学生たちをコンピューターの前に座らせたにもかかわらず、約半数の学生しか調査に参加してくれなかったのである。したがって調査の結果が「平均的な学生」の像を浮かび上がらせたのかはわからないが、それでも私は教員として成長できたと思っている。今年度の私の個人的な目標は、FDオフィスのサービスを利用して自分の授業を録画し、それを自分で見るということである。

アメリカのトップレベルのリベラルアーツ大学でもう1つ目についた傾向は、教育への「妥当性」への関心が高まっているという点である。つまり、他の部門の、授業の内容もクラスの規模も異なる教員の意見から「相対的な授業効果」を導き出すよりも、一定の基準に基づいた、優れた授業が行われているか、ということが注目されつつある。テニユア・トラックの渦中にある若い教員は、授業評価に関しては競争を勝ち抜く自信がないかもしれないが、大学側と教員たちの協力があれば、良質の授業を行うことができるだろう。そしてそれによって、教育者としての使命を満たすべく生涯にわたって続く旅の、たしかな礎を築くことができるのである。

(日本語訳：FDオフィス担当)

大学教員のテニユア —自然科学系の場合—

久保 謙哉 / 物質科学デパートメント

ICUのテニユア制が日本人教員と非日本人教員とで異なっていることは、つとに問題とされてきた事柄であり、早急に対処すべき問題である。テニユア制が普及しているアメリカに倣うことが必要とは限らないが、大学教員の地位を保証することも重要であるし、大学の期待する人材を雇用することも必要である。日本国内での大学教員の地位に関する考え方もテニユア制を採り入れる方向に向かっている。ICUも日本人教員に対してテニユア制を導入するとともに、これまでのテニユア制の精査と必要な改善を行うべきである。全教員にあてはまる教育や大学運営についてはここではふれず、主として実験を主体とする自然科学系における研究とテニユア制について述べる。

実験系の自然科学系の研究では、実験室の整備から実験装置の設置調整その他必要な機器の確保、つまり研究室の立ちあげから始めることになる。オフィスの数倍の面積の部屋に研究課題に適した形の実験機やドラフト、物品棚、必要な電気設備や水道、ガス、下水、排気装置の設置など費用と時間を必要とする。たとえば文部科学省が推進するテニユア・トラック普及事業ではテニユア・トラック教員のための研究費を提供することが期待されている。繊細な実験装置では、移動前の状態に復帰するのに2、3年を要することも珍しくなく、その間に研究室で研究する学生や研究者は、機器の調整をしつつもそれを主目的としては使わないような研究テーマに従事することになる。

このように、実験系では研究環境整備が必須なことを考慮して十分な研究支援を行い、また移動後短期間では新研究室としての業績が出せないことを勘案してテニユア審査までの期間を合理的に設定する必要がある。

ただし自然科学系の論文の雑誌掲載またはそれに先立つweb公開は、早ければ投稿後1ヶ月以内、遅くとも1年程度なので、移動後の業績かどうかの判断はそれほど困難ではない。以上を勘案すると実験系の自然科学研究者のテニユア審査は5年前後が目安であろう。ただし、2013年4月から施行される労働契約法の改正により、雇用期間が決められている有期契約労働者は、雇用が5年を超えたときには本人の希望があれば雇用期間の定めのない職員として採用しなければならないらしい。もしテニユア審査が5年目となりテニユア取得できないと、その後は短期間の雇用となるのであろうが、そのような場合での法律との整合性について識者の意見を聞きたい。

自然科学系に限らないことではあろうが、研究分野の細分化と深化によって同じメジャー内でも同僚の業績を十分正当に評価できない可能性もある。その場合には適切な外部評価委員を招聘することも必要である。その選任の過程についても、公平性と透明性が確保されるような制度設計が求められる。

今年度から、テニユア所持者がICUに着任する場合には、ICUでもテニユア所持者として遇することになっている。したがって「大学が期待する人材であるかどうか」は人事選考委員会の判断にかかっていることになる。もちろんこれまでもそうであったが、選考委員会の責は非常に重い。またテニユア審査と関連して、採用時のポジションや昇任についての基準の透明性が求められるが、ICUのような多彩な学問分野が共存している場所で、研究成果に関して統一的な基準をつくることは困難である。ガイドラインを設定した上で個々の場合の判断となるであろう。

テニユア・トラックを管理する： アカデミック・ポートフォリオについて

リチャード・L・ウィルソン / FD 主任

はじめに

テニユア・トラックに関するプロセスを経験した大学教員なら、ほとんどが口を揃えて、それが実に面倒なものだったと言うであろう。質の高い研究実績を積み上げながら授業にも力を注ぐことの難しさを抜きにしても、テニユアの候補者は気まぐれとも思える人事異動に直面しなければならない。どのように候補者が選別されているのかという点には、しばしば曖昧さがつきまとう。さらに、プロセスの渦中にある候補者は、自分の研究や授業のスタイルについて説明する機会をほとんど与えられない。それは提出した実績が「自ずから語る」ものと考えられており、そこに包括的な文脈を与えたり、口頭での説明を加えることはまずできない。一方、審査を行う側の上級教員と大学行政も、昇任とテニユア候補者の選別にはひどく気を遣う。どのケースもそれぞれに異なっているので、公平な決断は難しい。さらに超専門化の時代にあって、その分野の外にいる人間にとっては、なおさら判断が難しくなっている。以上のような状況にあって、候補者の資質を評価するという作業は、誰にとっても楽なものではなく、あたかも地雷原を歩くようなものである。

アカデミック・ポートフォリオ

アカデミック・ポートフォリオ (AP) は、選考の有効性を保ったまま、候補者と審査員双方の緊張を和らげるための方策のひとつである。現在ペース大学で経営学の名誉教授であるピーター・セルディン主導の下、APは大学教員にも説明責任を求める現代にふさわしい、繊細で反射的なものへと発展を遂げている。セルディンのAPとは、教育、研究、そしてサービス面での実績を記録する文書なのだが、それは無味乾燥なリストではなく、自照的なプロセスである。一覧になっているのは重要な職業的業績であるが、焦点を当てられているのはその業績が「なぜ」有意義で、「どのように」達成されたか、という側面である。時系列に沿って記載するため、その記録はそのまま教員の成長の記録ともなる。それを見れば、教員たちがいかに自分の弱点を見つめ、時間をかけてそれらを克服してきたか、と

いうことがわかるようになっていく。ポートフォリオのなかで、候補者は職業哲学を論じてもいいし、方法論や、巨視的な目標を掲げてもいい。重要なのは、専門分野を異にする人間にもわかりやすい文章で記すことだ。

アカデミック・ポートフォリオの一例

セルディン教授は2009年に東京でAPに関するレクチャーを行っている。以下のポートフォリオのサンプル概要は、その際の発表に基づいている。セルディンが繰り返し述べた言葉は、「自己反省」、「慎重な選定であって、徹底した選定ではない」、「データよりも実績の質と重要性」、「非専門家でも理解できること」であった。APの文書は時系列に沿って作成する。テニユア・トラックの開始から記され、定期的に、指導的立場にある上司と内容について話し合う。最後に、テニユア決定の委員会にドシエの中心部分として提出され、重要な判断材料となる。APの模範的なページ数はセルディンのテンプレートから借用した。この方法を使えば、テニユア候補者は画家が絵の具を足したり、塗りつぶしたりするように、時間をかけてポートフォリオに改変を加えることができる。こうして完成する「作品」は慌てて切り貼りされた文献リストや日付の羅列ではなく、長い時間と労力をかけた結晶であり、テニユアへ向けたプロセスそのものの記録となる。

前書き (半ページ)

- 職業上の哲学、目標など
- 教育について (5-6 ページ)
 - 担当科目
 - カリキュラムの変遷
 - シラバス見本 (抄録)
 - 授業評価の一例
 - 教育の向上 (上記と関連づけることが望ましい)
- 研究について (5-6 ページ)
 - 研究の性質
 - 研究の重要性 (査読者の意見などを含む)

- 重要な実績（著書、論文）
- 研究費や重要な助成金など
- 学会活動
- 重要な口頭発表、活動、展示など
- サービスについて（1-2 ページ）
 - 重要な大学サービス（委員会、タスクフォースなど）
 - 上記に関する個人的な貢献
- 総合的記述（1-2 ページ）
 - 自らが誇りに思う実績 3 点
 - 将来の目標
- 付録（6-10 ページの一般的な CV をここに添付してもよい）

ポートフォリオ作成におけるメンターの役割

テニユア取得までのプロセスに伴う不安は、メンター制度によっても軽減することができる。かつてアメリカの大学でテニユア候補であった私の個人的な経験から言っても、いちばん大きな助けになったのはメンター教員—この場合、おなじ学科の上役—の存在であった。当時、メンター教員との関係はかなりカジュアルなものだったが、現在ではそれも組織化され、より複雑になっている。メンター教員は候補者に組織の構造や風土についての理解を促すだけでなく、「制度」に関する戦略的な知識を与え、「非公式」なルールについても説明する必要がある。メンターは候補者に個人的に目をかけ、励まし、建設的な批判やフィードバックを与えることができる。

今日では、利害の衝突を避けるために、メンターが候補者の所属する以外の学科から選ぶことが多くなっている。その役割も多様である。メンターは候補者の授業に参加したり、その研究を閲覧する権利もある。その際、メンターは候補者が新規の授業や大規模なクラス、多大な時間を要するサービス面での業務などによって、不公平な負担を強いられないか確認する。また周期的に候補者の AP を読み、意見を述べることで、メンターは候補者の成長や資質を目の当たりにし、問

題を克服する能力が候補者にあるのかどうか判断することになる。さらにメンターは候補者がテニユアへの最終審査を受けるための承認をとりつけたり、審査委員会に候補者を代表して出席することもできる。メンターはモチベーションを与える存在、擁護者であると同時に、候補者と大学の使命や風土を橋渡しする存在でもある。

メンター制度をうまく機能させるためには、大学からの支持が不可欠である。メンターの質を保つために定期的にワークショップを実施したり、人事政策を決定する際にメンター制度を念頭に置いたりということが必要になる。後者に関する一例を挙げると、一部の大学は採用決定通知の文面に大学の制度の一環として新任教員に対するメンター制度があり、それに協力することも仕事の一部である旨を記している。最後に、行政側は常に目を光らせ、メンターと候補者の関係がうまく機能しているか観察する必要がある。

まとめ

アカデミック・ポートフォリオを利用することで、テニユア・トラックのプロセスは、研究成果の量的なアウトプットに基づいた判断ではなく、ある一人のプロフェッショナルの成長過程に注目する個人化されたプロセスになるであろう。メンター制度を利用すれば、候補者は最初から、第三者による建設的な評価にさらされることになる。それにより弱点が明らかになり、それを克服することが可能になる。また規範、そして潜在的な結果も明らかになる。AP は大学の使命や風土に合わせて改変できるように作られているので、大学の継続性を阻害することもないのである。

参考文献

Peter Seldin and J. Elizabeth Miller Jossey-Bass, *The Academic Portfolio* (2009).

(日本語訳：FD オフィス担当)